



Bruksela, dnia 29.9.2025 r.  
COM(2025) 538 final

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,  
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU  
REGIONÓW**

**na temat działalności EURES w latach 2022–2024**

*Przedłożone na podstawie art 33 rozporządzenia (UE) 2016/589*

## Spis treści

1	Streszczenie .....	2
2	Wprowadzenie .....	2
3	Mobilność pracowników w Europie i EURES .....	3
4	Przegląd kluczowych działań .....	5
4.1	Usługi wsparcia dla pracowników i pracodawców .....	5
4.2	Zasoby i zarządzanie .....	6
4.3	Przekrojowe wsparcie ze strony Europejskiego Urzędu Koordynacji.....	7
4.4	Działania prowadzone przez Komisję Europejską .....	9
5	Zalecenia z poprzedniego sprawozdania .....	11
5.1	Postępy w realizacji kluczowych zaleceń.....	11
5.2	Obszary wymagające dalszych działań .....	11
6	Zalecenia.....	12
6.1	Zalecenia dla państw uczestniczących w EURES .....	12
6.2	Zalecenia dla Europejskiego Urzędu Koordynacji .....	13
6.3	Głównie wnioski z punktu widzenia Komisji.....	14
7	Wnioski.....	14

## 1 STRESZCZENIE

Niniejsze sprawozdanie dwuletnie zawiera przegląd działań prowadzonych przez sieć EURES w okresie od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2024 r., jak przewidziano w art. 33 rozporządzenia (UE) 2016/589 w sprawie EURES. Głównym celem EURES jest propagowanie sprawiedliwej mobilności pracowników wewnątrz UE poprzez pracę członków personelu EURES i za pośrednictwem Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej (portal EURES).

W 2024 r. sieć EURES obchodziła 30. rocznicę swojego istnienia, organizując kampanię informacyjną i szeroko zakrojone wydarzenia podnoszące wiedzę – zarówno w formie stacjonarnej, jak i online – w całej Europie.

W okresie sprawozdawczym członkowie personelu EURES rozpatrzyli 474 711 wniosków o zatrudnienie i przetworzyli 663 878 ofert zatrudnienia oraz zorganizowali 20 166 wydarzeń. Działania te koncentrowały się na świadczeniu ogólnych usług wsparcia dla osób poszukujących pracy i pracodawców, a także ukierunkowanych usług związanych z przygotowaniem zawodowym, stażami, pomocą po rekrutacji i programami wspierania mobilności.

Pomimo znacznych inwestycji w rozwój portalu, mających na celu zapewnienie, by pozostał on odpowiednim narzędziem dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy oraz dostarczania informacji na temat mobilności, liczba zarejestrowanych osób poszukujących pracy w EURES zmniejszyła się w okresie sprawozdawczym, a portal EURES i jego funkcje dopasowywania są niedostatecznie wykorzystywane. Liczba organizacji prywatnych w sieci wzrosła jedynie umiarkowanie, przy ograniczonym promowaniu rozszerzenia sieci EURES o nowych członków lub partnerów.

Aby wzmocnić wpływ sieci EURES i sprostać istniejącym wyzwaniom, należy rozważyć następujące działania:

- rozszerzenie i zróżnicowanie sieci – państwa uczestniczące<sup>1</sup> powinny aktywnie angażować nowych członków i partnerów, aby zapewnić bardziej dynamiczną i sprzyjającą włączeniu społecznemu sieć EURES;
- maksymalizację skuteczności portalu EURES i jego wykorzystania przez sieć przez systematyczne łączenie portalu z istniejącymi instrumentami, na przykład przez opracowanie nowych funkcji wspierających Europejskie Dni Pracy online (EOJD), pełne wdrożenie inicjatywy na rzecz synergii między EURES a Europass, ukierunkowany program wspierania mobilności i partnerstwa transgraniczne, a także zapewnienie lepszej jakości danych na potrzeby dopasowywania życiorysów do ofert zatrudnienia;
- zapewnienie zdolności dostosowywania się do zmian na rynku pracy: aby sieć EURES pozostała odpowiednia i skuteczna, musi dostosować swoje usługi do istniejących niedoborów siły roboczej i kwalifikacji, zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności, cyfryzacji i transformacji ekologicznej.

## 2 WPROWADZENIE

Uruchomiona w 1994 r. sieć EURES to sieć współpracy między Komisją Europejską, Europejskim Urzędem ds. Pracy, krajowymi publicznymi służbami zatrudnienia oraz innymi członkami i partnerami z państw UE, Islandii, Liechtensteinu, Norwegii i Szwajcarii. EURES wspiera mobilność pracowników na sprawiedliwych zasadach przez dostarczanie informacji i usług w zakresie zatrudnienia osobom poszukującym pracy i pracodawcom, przy jednoczesnym zacieśnianiu współpracy i wymianie informacji w ramach sieci.

Rozporządzenie (UE) 2016/589 w sprawie EURES wzmocniło sieć przez: (i) zwiększenie przejrzystości popytu i podaży na europejskim rynku pracy; (ii) rozszerzenie ofert pracy publikowanych na portalu EURES o oferty przygotowania zawodowego i staży; (iii) poprawę dopasowywania życiorysów do ofert zatrudnienia; (iv) znormalizowanie usług dla osób poszukujących pracy i pracodawców; oraz (v) rozszerzenie sieci i wprowadzenie europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO) w celu opisania zawodów, umiejętności i kompetencji w życiorysach i ofertach zatrudnienia. Komisja wspiera te starania za pomocą sześciu decyzji wykonawczych, aby zapewnić jednolite stosowanie rozporządzenia we wszystkich państwach uczestniczących w EURES.

Przez 30 lat sieć EURES stała się istotną częścią struktury wsparcia rynku pracy w UE, ułatwiając sprawiedliwą mobilność oraz poprawiając wyniki społeczne i gospodarcze. Usługi EURES świadczy się za pośrednictwem sieci ponad 1 000 doradców w całej Europie oraz za pośrednictwem portalu EURES, który zapewnia osobom poszukującym pracy i pracodawcom narzędzia internetowe. Sieć operacyjna składa się z krajowych urzędów koordynacji, zazwyczaj powiązanych z publicznymi służbami zatrudnienia lub ministerstwami pracy, Europejskiego Urzędu Koordynacji (ECO) zarządzanego od 2021 r. przez Europejski Urząd ds. Pracy oraz innych członków i partnerów, takich jak prywatne służby zatrudnienia i partnerzy społeczni. Krajowe urzędy koordynacji, wraz z Komisją Europejską i Europejskim Urzędem ds. Pracy, są członkami grupy koordynacyjnej EURES, która nadzoruje funkcjonowanie i działalność sieci.

Celem niniejszego sprawozdania jest przedstawienie przeglądu działań prowadzonych przez sieć EURES w okresie od lipca 2022 r. do czerwca 2024 r. oraz sformułowanie kluczowych zaleceń mających na celu zwiększenie skuteczności EURES we wspieraniu sprawiedliwej i efektywnej mobilności pracowników w całej Europie.

Dane, do których odnosi się niniejsze sprawozdanie, zostały zebrane od krajowych urzędów koordynacji i zagregowane przez Europejski Urząd Koordynacji. Część danych pochodzi ze sprawozdań dotyczących systemów zarządzania wynikami EURES, natomiast Europejski Urząd Koordynacji przedłożył sprawozdanie na temat działań podejmowanych na swoim poziomie. Niektóre spostrzeżenia są również inspirowane ustaleniami sprawozdania z oceny Europejskiego Urzędu ds. Pracy, opublikowanego w maju 2025 r.<sup>2</sup>

### **3 MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW W EUROPIE I EURES**

Mobilność pracowników między państwami członkowskimi UE nadal rośnie. Na dzień 1 stycznia 2023 r. 10,1 mln obywateli UE (w wieku 20–64 lat) mieszkało w państwie członkowskim innym niż to, którego są obywatelami, co stanowi wzrost o 2 % w porównaniu

---

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103>.

z rokiem poprzednim. Liczba pracowników transgranicznych wzrosła o około 3 %, osiągając 1,83 mln, a liczba pracowników delegowanych (szacowana na podstawie liczby przekazanych dokumentów przenośnych A1<sup>3</sup>) wzrosła w 2023 r. do 5,5 mln. Biorąc pod uwagę te dane, można obliczyć, że ponad 8 % płatnych miejsc pracy w UE ma wymiar transgraniczny. Dane liczbowe dotyczące przeprowadzek transgranicznych rosną jeszcze szybciej: w 2023 r. 738 000 obywateli UE i EFTA powróciło do państw, których są obywatelami, po zamieszkiwaniu za granicą (o 6 % więcej niż w roku poprzednim), a 976 000 przeniosło się do innego państwa UE/EFTA, tj. do państwa, którego nie są obywatelami, czyli o 14 % więcej niż w roku poprzednim<sup>4</sup>.

Jednocześnie produkty sieci EURES uległy zmniejszeniu w ostatnich latach. W 2018 r. sieć EURES ułatwiła uzyskanie co najmniej 84 580 zatrudnień, a w 2019 r. – 83 360, podczas gdy według rocznych sprawozdań w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE w 2018 r. 880 000 osób zmieniło kraj zamieszkania w obrębie UE w celach zawodowych, a w 2019 r. – 825 000. Oznacza to, że zatrudnienia uzyskane za pośrednictwem EURES odpowiadały 9,6 % osób podejmujących pracę w innym kraju w 2018 r. i 10,1 % w 2019 r. W latach 2021, 2022 i 2023 (w trakcie i po pandemii COVID-19) liczba zatrudnień uzyskanych za pośrednictwem EURES wynosiła odpowiednio 53 200, 48 731 i 48 129, podczas gdy liczba aktywnych osób migrujących w obrębie UE w tych latach wynosiła odpowiednio: 650 000, 713 000 i 976 000. Oznacza to, że udział EURES w zatrudnieniach wewnątrzunijnych<sup>5</sup> w tych latach spadł do 8,2 % (2021 r.), 6,8 % (2022 r.) i 4,9 % (2023 r.).

Cyfryzacja usług EURES, zwłaszcza na portalu EURES, również stoi przed poważnymi wyzwaniami. W szczególności ze statystyk za 2024 r. wynika, że jedynie około 3 % życiorysów znajdujących się na portalu zostało poddanych przeglądowi przez członków personelu EURES, pomimo inwestycji w ulepszenia portalu, opracowywanie treści i działania promocyjne. Na portalu znajduje się ponad 1,1 mln życiorysów osób poszukujących pracy, które wyraziły chęć znalezienia zatrudnienia w innym kraju, jednak ich profile nie są aktywnie wykorzystywane, a osoby poszukujące pracy i pracodawcy tracą możliwości.

Z drugiej strony przykładem inicjatywy o coraz większym znaczeniu i rosnącej wartości dodanej są Europejskie Dni Pracy online (EOJD)<sup>6</sup>, które stanowią przykład udanej współpracy transgranicznej, ponieważ państwa wspólnie organizują i prowadzą te wydarzenia. Platforma EOJD okazała się bardzo cennym zasobem dla sieci, przyczyniając się do reputacji EURES jako dostawcy wysokiej jakości usług, obok zindywidualizowanego bezpośredniego wsparcia udzielanego przez doradców osobom poszukującym pracy i pracodawcom. Portal EURES nie został jednak jeszcze powiązany z EOJD, w związku z czym synergie, jakie mogłyby być rezultatem lepszego połączenia tych dwóch instrumentów EURES, nie są wykorzystywane.

Badania ankietowe, wywiady i studium przypadku EURES pokazują, że wiele grup zainteresowanych stron wyraża obawy dotyczące skuteczności operacyjnej sieci<sup>7</sup>. Potrzebna

---

<sup>3</sup> Dokument przenośny poświadczający, że pracownik mobilny w Unii Europejskiej lub w państwach EFTA i Szwajcarii jest zarejestrowany w systemie zabezpieczenia społecznego państwa, które wydało dokument.

<sup>4</sup> [COM \(2025\) Sprawozdanie roczne w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE za 2024 r.](#)

<sup>5</sup> Dokument roboczy służb Komisji „Ocena Europejskiego Urzędu ds. Pracy” (COM 2025), s. 31.

<sup>6</sup> Wydarzenia rekrutacyjne, które łączą osoby poszukujące pracy i pracodawców, wspierane przez doradców EURES i innych specjalistów ds. zatrudnienia (zob.: <https://europeanjobdays.eu/pl>).

<sup>7</sup> Dokument roboczy służb Komisji „Ocena Europejskiego Urzędu ds. Pracy” (COM 2025), załącznik V, s. 120–121.

jest pogłębiona analiza, aby zrozumieć, w jaki sposób członkowie personelu EURES dopasowują oferty pracy do osób poszukujących zatrudnienia, jeśli nie dokonują tego za pośrednictwem portalu. Określenie alternatywnych metod, na których polegają, pomoże ocenić, czy praktyki te są skuteczniejsze i czy należy realokować zasoby w celu lepszego wsparcia podstawowych celów EURES. Europejski Urząd Koordynacji powinien ponownie wprowadzić system monitorowania działań prowadzonych na portalu i ich wyników.

## **4 PRZEGLĄD KLUCZOWYCH DZIAŁAŃ**

### **4.1 Usługi wsparcia dla pracowników i pracodawców**

#### **Działania w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy oraz uzyskiwania zatrudnienia**

W okresie od lipca 2022 r. do czerwca 2024 r. członkowie personelu EURES rozpatrzyli 474 711 wniosków o zatrudnienie, co stanowi wzrost w porównaniu z 445 206 wnioskami rozpatrzonymi w poprzednim okresie sprawozdawczym. W tym samym okresie przetworzono 663 878 ofert pracy, co stanowi spadek w porównaniu z 718 168 ofertami przetworzonymi w poprzednim okresie. Sieć EURES zorganizowała łącznie 20 116 wydarzeń, z których 70 % koncentrowało się na dostarczaniu informacji osobom poszukującym pracy i pracodawcom, 8 % dotyczyło rekrutacji, a 22 % – zarówno działań rekrutacyjnych, jak i informacyjnych. Łączna liczba zatrudnień uzyskanych za pośrednictwem EURES w okresie sprawozdawczym wyniosła 93 785, co stanowi wzrost w porównaniu z 85 780 w poprzednim okresie. Jeżeli chodzi o zarządzanie kontami, w okresie sprawozdawczym utworzono 3 643 nowych kont. Ponadto 5 320 kont usunięto z powodu braku aktywności w ramach porządkowania kont przeprowadzonego w styczniu 2024 r.

#### **Informacje i wskazówki**

W okresie sprawozdawczym członkowie personelu EURES świadczyli szereg usług, w tym doradztwa indywidualnego i wirtualnego, wsparcia w opracowywaniu ofert zatrudnienia oraz organizacji warsztatów. W tym okresie odnotowano łącznie 3 666 663 indywidualne kontakty z pracownikami i 383 325 kontaktów z pracodawcami. Większość interakcji z pracownikami dotyczyła uzyskania zatrudnienia, stanowiąc 43 % kontaktów, podczas gdy 47 % kontaktów z pracodawcami koncentrowało się na dostarczaniu ogólnych informacji o EURES. Istotną tendencją w okresie sprawozdawczym była zmiana pochodzenia kontaktów. Interakcje z pracownikami w kraju wzrosły do 53 % wszystkich kontaktów w porównaniu z 44 % w poprzednim okresie sprawozdawczym. Podobnie kontakty z pracodawcami w tym samym kraju wzrosły do 79 %, co odzwierciedla koncentrację na rekrutacji krajowej.

#### **Szczególne usługi wsparcia**

Pomoc po rekrutacji pozostała priorytetem dla państw EURES i koncentrowała się na doradztwie dotyczącym podatków, zabezpieczenia społecznego, mieszkalnictwa i edukacji dla rodzin. Niektóre kraje zwiększyły swoje starania, oferując bezpłatne kursy językowe i narzędzia służące do e-uczenia się w celu promowania długoterminowego zatrzymania i integracji pracowników mobilnych. W okresie sprawozdawczym odnotowano postępy w działaniach wspierających młodych ludzi, w szczególności w zakresie przygotowania zawodowego i staży. Za pośrednictwem portalu EURES zaoferowano 468 108 praktyk

zawodowych i 27 364 staży, co stanowi wzrost w porównaniu odpowiednio z liczbą 212 726 praktyk zawodowych i 17 001 staży w poprzednim okresie. Jedną z istotnych inicjatyw była kampania „Europejski Rok Młodzieży”<sup>8</sup>.

## **4.2 Zasoby i zarządzanie**

### **Zasoby ludzkie**

Członkami personelu EURES są zarówno doradcy w publicznych służbach zatrudnienia na szczeblu krajowym i regionalnym, jak i w innych organizacjach będących członkami lub partnerami EURES. W latach 2022–2024 łączna liczba pracowników EURES nieznacznie spadła z 2 371 do 2 345, przy czym spadła również liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – z 1 179 do 1 153. Dane te obejmują zarówno doradców EURES pracujących w publicznych służbach zatrudnienia na szczeblu krajowym lub regionalnym, jak i pracowników innych organizacji będących członkami lub partnerami EURES.

### **Środki finansowe**

Struktura budżetów krajowych urzędów koordynacji różni się w poszczególnych państwach EURES. Siedem państw zgłosiło, że otrzymało finansowanie europejskie (Czechy, Włochy, Cypr, Łotwa, Islandia, Słowenia i Słowacja), szesnaście otrzymało jedynie finansowanie krajowe (Belgia, Dania, Estonia, Irlandia, Hiszpania, Francja, Chorwacja<sup>9</sup>, Liechtenstein, Litwa, Malta, Niderlandy, Norwegia, Austria, Portugalia, Rumunia, Finlandia i Szwajcaria), a pozostałe państwa zgłosiły mieszane modele finansowania (Bułgaria, Niemcy, Grecja, Luksemburg, Węgry, Polska i Szwecja).

### **Infrastruktura informatyczna**

Państwa EURES kontynuowały rozwój usług cyfrowych i poprawiały interoperacyjność swoich platform, aby ułatwić przekazywanie ofert zatrudnienia i życiorysów na portal EURES. Wprowadzenie obowiązkowego uwierzytelniania dwuskładnikowego w 2022 r. początkowo doprowadziło do spadku liczby zarejestrowanych kont, jednak po ponownym wprowadzeniu dobrowolnego uwierzytelniania jednoskładnikowego w październiku 2023 r. średni miesięczny napływ kont wzrósł. Do końca czerwca 2024 r. na portalu EURES zarejestrowano 114 408 kont, w tym 109 521 kont osób poszukujących pracy i 3 246 kont kierowników przedsiębiorstw.

### **Zarządzanie i współpraca z zainteresowanymi stronami**

Współpraca z zainteresowanymi stronami w ramach EURES obejmuje krajowe urzędy koordynacji, publiczne i prywatne służby zatrudnienia, partnerów społecznych oraz inne organizacje rządowe i pozarządowe. Kluczowe interakcje odbywają się podczas posiedzeń grupy koordynacyjnej EURES, dwustronnych sesji z krajowymi urzędami koordynacji oraz w ramach formalnych grup roboczych ds. komunikacji, szkoleń i interoperacyjności. Europejski Urząd Koordynacji wspierał również finansowo i administracyjnie poświęcone wymianie informacji posiedzenia bezpośrednich przełożonych i koordynatorów oraz

---

<sup>8</sup> Zob. sekcja „Komunikacja w państwach EURES” na s. 6, aby uzyskać więcej informacji.

<sup>9</sup> W okresie sprawozdawczym od lipca 2022 r. do czerwca 2023 r. chorwacki krajowy urząd koordynacji był finansowany z EFS+, natomiast od lipca 2023 r. – z budżetu krajowego.

zorganizował warsztaty na tematy takie jak cykl programowania i system pomiaru efektywności. Ponadto Europejski Urząd Koordynacji wspierał wymianę informacji między członkami grupy koordynacyjnej EURES, tworząc dla nich platformę CIRCABC<sup>10</sup> i szkoląc ich w zakresie jej wykorzystania jako informatycznej platformy współpracy. W badaniu oceniającym współpracę krajowych urzędów koordynacji z krajowymi partnerami społecznymi oraz podczas dwustronnych posiedzeń zdalnych z partnerami społecznymi na szczeblu UE podkreślono gotowość krajowych urzędów koordynacji do poprawy współpracy, zachęcając partnerów społecznych do aktywnego udziału w posiedzeniach grupy koordynacyjnej EURES.

## **Komunikacja w państwach EURES**

W okresie sprawozdawczym zorganizowano łącznie 20 451 wydarzeń, w których wzięło udział 648 019 uczestników. Stanowi to wzrost w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym (12 887 wydarzeń i 537 696 uczestników). Jednym z najbardziej znaczących wydarzeń była Kampania Młodzieży EURES w latach 2022 i 2023. Kampania dysponująca budżetem w wysokości 146 000 EUR osiągnęła 20,5 mln wyświetleń w mediach społecznościowych. W ramach kampanii z okazji 30. rocznicy EURES Europejski Urząd Koordynacji współpracował również z kampanią Komisji dotyczącą Europejskiego Roku Umiejętności. Kampania obejmowała działania i materiały na szczeblu europejskim i krajowym. W pierwszym półroczu 2024 r. odnotowano 566 wydarzeń z udziałem 47 190 uczestników, przy czym wszystkie 31 państw wzięło udział w działaniach związanych z kampanią. Do września 2024 r. kampania w mediach społecznościowych dotarła do 41 mln osób, wygenerowała 120 mln wyświetleń i osiągnęła 23 mln odtworzeń wideo, a ruch na portalu EURES wzrósł o 20 %. Łączny budżet kampanii w pierwszej połowie 2024 r. wyniósł 1,2 mln EUR.

### **4.3 Przekrojowe wsparcie ze strony Europejskiego Urzędu Koordynacji**

#### **Koordynacja, zarządzanie i zasoby finansowe**

Europejski Urząd Koordynacji nadal nadzoruje i ułatwia cykl programowania oraz koordynuje działania krajowych urzędów koordynacji w całej sieci. Jako główne forum zarządzania siecią, grupa koordynacyjna EURES zebrała się siedem razy, aby kierować działaniami i realizować priorytety strategiczne. Dodatkowo odbyły się posiedzenia ad hoc w celu omówienia najważniejszych tematów, w tym planowanej strategii EURES na lata 2025–2030, inicjatyw na rzecz młodzieży, niedoborów siły roboczej oraz zmian związanych z portalem EURES. Posiedzenia te odegrały kluczową rolę we wspieraniu strategicznego dostosowania i zapewnianiu skutecznej współpracy w ramach sieci. W okresie sprawozdawczym na działalność EURES przeznaczono 19,49 mln EUR z budżetu Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

#### **Funkcjonowanie i rozwój portalu EURES**

Europejski Urząd ds. Pracy, jako Europejski Urząd Koordynacji, pełni rolę właściciela systemu w odniesieniu do portalu EURES, a Komisja Europejska nadal zarządza jego rozwojem technicznym i utrzymaniem. Podjęto prace nad dostosowaniem portalu do ogólnych ram projektowych i funkcjonalnych Komisji Europejskiej, przy czym oczekiwane są dalsze aktualizacje. Działania na rzecz poszerzania funkcjonalności portalu obejmowały poprawę

---

<sup>10</sup> <https://circabc.europa.eu/ui/welcome>.

jakości danych dotyczących ofert pracy i życiorysów w celu ulepszenia funkcji automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, które opierają się na przyjęciu europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO). W kilku państwach uczestniczących w EURES osiągnięto pewne postępy w tej dziedzinie, przy stałym wsparciu ze strony Europejskiego Urzędu Koordynacji, Komisji i kilku krajowych urzędów koordynacji w celu poprawy jakości przedstawiania powiązań w całej sieci. Platforma Europejskich Dni Pracy online (EOJD) wspierała 70 wydarzeń w okresie sprawozdawczym, angażujących osoby poszukujące pracy i pracodawców. Na organizację tych wydarzeń przeznaczono budżet w wysokości 1,39 mln EUR i stanowiły one cenne okazje do dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy oraz do rekrutacji 105 198 uczestników EOJD w całej sieci.

### **Szkolenia i rozwój zawodowy**

W okresie sprawozdawczym akademia szkoleniowa EURES przeprowadziła łącznie 154 sesje szkoleniowe, w których wzięło udział 3 369 uczestników spośród doradców i innych członków personelu EURES oraz członków i partnerów EURES. Sesje te obejmowały różne tematy, w tym przedstawianie powiązań z ESCO, wykorzystanie narzędzi komunikacji oraz poruszanie się po portalu EURES. W 2023 r. wprowadzono środki kontroli jakości w celu podniesienia jakości szkoleń. Europejski Urząd Koordynacji dokonywał przeglądu 10 % sesji szkoleniowych co sześć miesięcy, aby zapewnić utrzymanie najwyższych standardów. Wprowadzono również innowacyjne formaty szkoleń, w tym wydarzenia takie jak „EURES in Action” [EURES w działaniu], w ramach świętowania 30. rocznicy istnienia EURES. Wydarzenia te obejmowały udział hybrydowy i interaktywne działania w zakresie rozwoju zawodowego, dodatkowo wspierając współpracę i zaangażowanie w ramach sieci.

### **Punkt informacyjny**

W okresie sprawozdawczym punkt informacyjny EURES rozpatrzył łącznie 22 359 zapytań użytkowników, co stanowi niewielki spadek w porównaniu z poprzednim okresem. W 2023 r. wprowadzono nową umowę ramową, która zwiększyła zdolność punktu informacyjnego do skuteczniejszej pomocy osobom poszukującym pracy, pracodawcom i członkom personelu EURES.

### **Tworzenie sieci kontaktów, wymiana dobrych praktyk i wzajemne uczenie się**

W okresie sprawozdawczym sieć EURES zorganizowała szereg wydarzeń, które uwypukliły jej zaangażowanie we współpracę i dzielenie się wiedzą. Do najważniejszych wydarzeń należały warsztaty wzajemnego uczenia się, posiedzenia okrągłego stołu dotyczące cyklu programowania oraz publikacja sprawozdań na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej. Działania te uzupełniały partnerstwa z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) oraz Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), które koncentrowały się na pogłębianiu wiedzy na temat mobilności i rozszerzeniu funkcjonalności pulpitu nawigacyjnego EURES. Sieć EURES nadal wykazywała swoje zaangażowanie we wspieranie współpracy transgranicznej przez projekty tworzenia partnerstw, warsztaty dotyczące prognozy strategicznej i wydarzenia krajowe, które odegrały istotną rolę we wzmacnianiu współpracy i ułatwianiu wymiany wiedzy w ramach sieci.

### **Działania informacyjne**

W okresie sprawozdawczym sieć EURES znacznie zwiększyła swój zasięg dzięki ukierunkowanym kampaniom w mediach społecznościowych prowadzonym przez Europejski Urząd Koordynacji. Starania te zwiększyły widoczność na wszystkich platformach: liczba obserwujących na Facebooku wzrosła do ponad 1 mln, na LinkedIn do 437 027, na Twitterze/X do 71 053, a w innych mediach społecznościowych (Instagram i YouTube) do 81 591<sup>11</sup>. Kampanie oparte na współpracy dodatkowo uwypukliły zaangażowanie EURES w promowanie usług sieci. Sieć EURES wspierała takie inicjatywy jak Europejski Rok Umiejętności, wykorzystując partnerstwa, influencerów i materiały dostosowane do poszczególnych krajów w celu zwiększenia skuteczności i zasięgu tych kampanii. Jak wspomniano powyżej, kampania z okazji 30. rocznicy istnienia EURES była szczególnie skuteczna.

### **Analiza trendów w zakresie mobilności i tendencji na rynku pracy**

W okresie sprawozdawczym opublikowano sprawozdania EURES za lata 2022 i 2023 dotyczące niedoborów i nadwyżek siły roboczej. Sprawozdania te zawierały analizy zakłóceń równowagi na rynku pracy oraz badały potencjał transnarodowego dopasowania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy oraz trendy w zakresie mobilności. Współpraca z Cedefopem i Eurofoundem przyczyniła się do dalszego rozwoju interaktywnych pulpitych nawigacyjnych, zwiększając dostępność i użyteczność danych dotyczących rynku pracy.

#### **4.4 Działania prowadzone przez Komisję Europejską**

W okresie sprawozdawczym Komisja monitorowała wdrażanie rozporządzenia w sprawie EURES przez państwa członkowskie, kierując pisma do wszystkich 27 państw członkowskich. Pisma te dotyczyły braku prawidłowego wdrożenia poszczególnych aspektów rozporządzenia mających na celu zapewnienie pełnej zgodności z rozporządzeniem w sprawie EURES, a mianowicie procedur dopuszczania, przekazywania ofert zatrudnienia i życiorysów oraz wdrażania przedstawiania powiązań z ESCO w zakresie przekazywania danych. Inicjatywa ta miała na celu zapewnienie spójnego wdrażania ram EURES w całej UE. Komisja podtrzymuje swoje zobowiązanie do monitorowania tych obszarów i w razie potrzeby podejmie działania następcze w celu wyeliminowania wszelkich luk i problemów związanych ze zgodnością, aby poprawić integralność i skuteczność sieci.

Ponadto, na posiedzeniach grupy koordynacyjnej EURES, Komisja co sześć miesięcy składała sprawozdania na temat wdrażania rozporządzenia w sprawie EURES i zgodności z tym rozporządzeniem.

Komisja udzieliła państwom EURES dwustronnego wsparcia w zakresie przedstawiania powiązań ich klasyfikacji krajowych z ESCO. W okresie sprawozdawczym Litwa i Austria zakończyły przedstawianie powiązań swoich krajowych klasyfikacji zawodów z ESCO, podczas gdy w Liechtensteinie nadal trwają nad tym prace. Ponadto Czechy, Estonia i Austria przedstawiły powiązania swoich klasyfikacji umiejętności z ESCO lub rozpoczęły to działanie.

Aby wesprzeć państwa EURES w wypełnianiu ich obowiązków związanych z wdrażaniem ESCO w sieci EURES, w dniach 30 listopada i 1 grudnia 2023 r. Komisja i Europejski Urząd ds. Pracy zorganizowały dwudniową sesję szkoleniową dla personelu technicznego EURES

---

<sup>11</sup> Z uwzględnieniem krajowych kont EURES, na podstawie danych Europejskiego Urzędu ds. Pracy (2025), *EURES w pierwszym półroczu 2024 r.*

i publicznych służb zatrudnienia. Ponadto na sesji szkoleniowej EURES zorganizowanej przez Europejski Urząd ds. Pracy w dniu 19 czerwca 2024 r. przedstawiono wykaz umiejętności ekologicznych ESCO.

Kluczową inicjatywą jesienią 2024 r. był projekt synergii między EURES a Europass, którego celem jest wypracowanie bardziej zintegrowanego podejścia w ramach tych dwóch europejskich portali. Projekt zakłada rozszerzenie usług oferowanych osobom poszukującym pracy dzięki umożliwieniu im płynnego poruszania się między portalami i wyeliminowaniu powielania usług. Europass stanie się centralnym punktem kontaktowym dla osób poszukujących pracy, umożliwiając im tworzenie profilu, ocenę ich umiejętności, uzyskiwanie zaleceń dotyczących ofert pracy i szkoleń oraz udostępnianie ich profili w EURES.

Partnerstwa transgraniczne EURES korzystają ze wsparcia w ramach komponentu EFS+ EaSI (Zatrudnienie i innowacje społeczne). Jak określono w art. 3 rozporządzenia w sprawie EURES, partnerstwa transgraniczne EURES to zgrupowania członków lub partnerów EURES oraz, w stosownych przypadkach, innych zainteresowanych stron spoza sieci EURES, które utworzyły regionalne struktury na rzecz długotrwałej współpracy w regionach transgranicznych w celu oferowania usług w zakresie uzyskiwania zatrudnienia, rekrutacji i informacji dla pracowników transgranicznych. W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem w ramach partnerstw transgranicznych EURES zgłoszono łącznie 72 761 indywidualnych kontaktów z osobami poszukującymi pracy, 7 724 indywidualne kontakty z pracodawcami oraz ponad 3 145 przypadków rekrutacji. Działania w ramach partnerstw transgranicznych koncentrowały się również na przekazywaniu informacji osobom poszukującym pracy i pracodawcom, a tematami, które najczęściej omawiano z obiema grupami, były zabezpieczenie społeczne, pośrednictwo pracy i ogólne pytania dotyczące EURES.

Partnerstwa transgraniczne aktywnie wspierają równowagę niedoborów kwalifikacji i siły roboczej na swoich geograficznych obszarach przygranicznych, często za pomocą bardzo innowacyjnych działań, takich jak inicjatywa „From the stadium to the job” [Ze stadionu do pracy], realizowana przez [EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur](#) w Niemczech, Francji i Szwajcarii. Łączy ona pracodawców i osoby poszukujące pracy, które konkurują ze sobą w wydarzeniu sportowym na stadionie lub w innym obiekcie sportowym. Na początku uczestnicy nie wiedzą, kto jest pracodawcą, a kto osobą poszukującą pracy. Pracodawcy ujawniają się pod koniec dnia i przeprowadzają rozmowy kwalifikacyjne z wybranymi kandydatami. Osoby poszukujące pracy nie muszą przedstawiać życiorysu ani listu motywacyjnego. Pierwsze wydarzenie odbyło się w czerwcu 2024 r., z udziałem 124 osób poszukujących pracy i 18 rekrutujących przedsiębiorstw – od MŚP po duże przedsiębiorstwa. Wyniki były bardzo zadowalające, ponieważ wszystkie przedsiębiorstwa z wyjątkiem jednego zatrudniły osoby poszukujące pracy.

Ukierunkowany program wspierania mobilności EURES korzysta również ze wsparcia w ramach komponentu EFS+ EaSI. Ogólnym celem ukierunkowanego programu wspierania mobilności jest pomoc osobom poszukującym pracy (w szczególności osobom młodym, bezrobotnym i osobom ze słabszych grup) w znalezieniu zatrudnienia, stażu lub przygotowania zawodowego w innym państwie członkowskim UE, na Islandii lub w Norwegii oraz pomoc pracodawcom (zwłaszcza MŚP) w znajdowaniu kandydatów na trudne do obsadzenia wolne miejsca pracy poprzez rekrutację pracowników z innego państwa UE, Islandii lub Norwegii. W okresie sprawozdawczym działanie było realizowane przez Niemcy, Włochy i Szwecję jako

liderów konsorcjum i umożliwiło uzyskanie 4 955 zatrudnień oraz zapewniło wsparcie dla 402 MŚP.

## 5 ZALECENIA Z POPRZEDNIEGO SPRAWOZDANIA<sup>12</sup>

Sieć EURES działa w ściśle zdefiniowanych ramach regulacyjnych, które określają jej zamierzone funkcje, role, jakie jej członkowie mają odgrywać, oraz usługi, które mają świadczyć. Ostatnie sprawozdanie zawierało szereg zaleceń mających na celu zapewnienie zgodności z rozporządzeniem w sprawie EURES i promowanie lepszego funkcjonowania sieci.

### 5.1 Postępy w realizacji kluczowych zaleceń

Działania mające na celu **zwiększenie liczby życiorysów przesyłanych na portal EURES** zakończyły się sukcesem, przy czym wszystkie państwa EURES są obecnie w pełni połączone z systemem automatycznego przesyłania życiorysów. Zapewnia to sprawniejszy i spójniejszy przepływ danych osób poszukujących pracy, zwiększając zdolności w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy w całej sieci.

Poczyniono znaczne postępy w **ulepszaniu narzędzi monitorowania i sprawozdawczości**, w szczególności dzięki opracowaniu i wdrożeniu dobrze funkcjonującego internetowego narzędzia programowania. Usprawniło to gromadzenie danych i sprawozdawczość, zmniejszając obciążenia administracyjne dla krajowych urzędów koordynacji i poprawiając ogólną efektywność.

Ponadto wydaje się, że Europejski Urząd Koordynacji przeznaczył na EURES **wystarczające zasoby ludzkie**, co zwiększyło jego zdolność do wspierania sieci, ułatwiania koordynacji i nadzorowania realizacji kluczowych inicjatyw.

### 5.2 Obszary wymagające dalszych działań

Chociaż poczyniono postępy w obszarach objętych zaleceniami zawartymi w poprzednim sprawozdaniu, nadal istnieją pewne wyzwania związane z zapewnieniem pełnej skuteczności sieci EURES.

Proces **przedstawiania powiązań z ESCO**, chociaż z technicznego punktu widzenia funkcjonuje w prawie wszystkich państwach członkowskich, nie jest wykorzystywany w pełni. Powiązania ofert zatrudnienia i życiorysów nie przedstawia się zgodnie z założeniami przed ich przesłaniem na portal EURES, co podważa cel klasyfikacji ESCO, ograniczając jej potencjał w zakresie poprawy dokładności dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy oraz interoperacyjności transgranicznej. Konieczne jest zajęcie się tą kwestią, aby w pełni wykorzystać możliwości wynikające z integracji ESCO.

Podobnie, chociaż wszystkie państwa utworzyły swoje **systemy dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES** dla nowych członków i partnerów, nie wszystkie krajowe urzędy koordynacji aktywnie pracują nad rozszerzeniem sieci. W okresie od 1 lipca 2022 r. do 30

---

<sup>12</sup> [Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z działalności EURES w okresie od lipca 2020 r. do czerwca 2022 r. przedłożone zgodnie z art. 33 rozporządzenia \(UE\) 2016/589 – Urząd Publikacji UE.](#)

czerwca 2024 r. sieć odnotowała powiększenie netto o 24 organizacje (18 partnerów, 3 członków i 3 członków publicznych służb zatrudnienia), w wyniku czego do 30 czerwca 2024 r. dopuszczono łącznie 271 organizacji, co odzwierciedla wzrost o 10 % w porównaniu z 247 organizacjami na dzień 30 czerwca 2022 r. Potrzebne jest bardziej ukierunkowane podejście w celu zapewnienia, aby system dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES przekładał się na dalszy rozwój sieci i zmniejszał różnice w zakresie ukierunkowania, działalności i rozwoju między krajami współpracującymi z członkami i partnerami a tymi, które tego nie robią.

Wreszcie konieczne są dalsze działania na rzecz poprawy synergii między **EURES a innymi unijnymi inicjatywami na rzecz mobilności**. Obejmuje to projekt synergii między EURES a Europass, który uległ opóźnieniu i wymaga dalszej uwagi, aby zapewnić pomyślne wdrożenie tej kluczowej inicjatywy.

## **6 ZALECENIA**

### **6.1 Zalecenia dla państw uczestniczących w EURES**

#### **Poprawa jakości danych i wykorzystania portalu EURES**

Ważne jest, aby państwa członkowskie kontynuowały prace na rzecz poprawy jakości danych w celu zwiększenia skuteczności portalu EURES. Jasne informacje zwrotne od członków personelu EURES dla Europejskiego Urzędu Koordynacji na temat potrzebnych usług odgrywają zasadniczą rolę w zapewnieniu, by w pełni korzystali oni z usług dostępnych na portalu.

#### **Poprawa działań informacyjnych i zaangażowania w ramach sieci EURES**

Krajowe urzędy koordynacji powinny rozwijać ukierunkowane strategie informacyjne, aby przyciągać nowych członków i partnerów, podkreślając kluczowe korzyści, takie jak dostęp do życiorysów i ofert zatrudnienia na portalu EURES, możliwości szkoleniowych, tworzenia sieci kontaktów oraz logo EURES jako cenionego znaku jakości. Dodatkowo członkowie i partnerzy EURES mogą odgrywać rolę ambasadorów, dzieląc się doświadczeniami i przykładami sukcesów w celu promowania sieci. Aby jeszcze bardziej zwiększyć zaangażowanie, doradcy EURES powinni aktywnie korzystać z portalu, aby zmaksymalizować jego wpływ na wspieranie osób poszukujących pracy i pracodawców, a członkowie sieci powinni rozważyć wykorzystanie interoperacyjności dostępnej za pośrednictwem wyjściowego interfejsu programowania aplikacji (API) w odniesieniu do życiorysów i ofert zatrudnienia. Sieć EURES powinna również badać możliwości synergii z innymi odpowiednimi sieciami lokalnymi.

#### **Udoskonalanie programów prac, dostosowanie do rynku pracy i promocja wydarzeń**

Krajowe urzędy koordynacji powinny wdrażać zalecenia wynikające z ocen programu prac i sprawozdań z działalności<sup>13</sup>. Tworzenie programów prac, w tym dotyczących Europejskich

---

<sup>13</sup> Niezależnie od systemu pomiaru efektywności, cykl programowania (tj. programy prac wszystkich państw EURES) pozostaje głównym narzędziem monitorowania działalności państw EURES w skali rocznej. Każdy krajowy urząd koordynacji przedstawia sprawozdanie z produktów i wyników swojej krajowej sieci EURES w

Dni Pracy online, powinno również kierować się analizą rynku pracy i potrzebami krajowymi, z wykorzystaniem sprawozdań dotyczących niedoborów i nadwyżek w celu opracowania ukierunkowanych projektów współpracy transgranicznej dla określonych grup użytkowników, takich jak konkretne sektory, zawody, młodzi ludzie czy MŚP itd. Aby zmaksymalizować zasięg działań, wydarzenia krajowe należy aktywnie promować w sekcji wydarzeń portalu EURES, a sieć EURES powinna ponadto kontynuować działania informacyjne za pośrednictwem ukierunkowanych kampanii w mediach społecznościowych prowadzonych przez Europejski Urząd Koordynacji.

## **6.2 Zalecenia dla Europejskiego Urzędu Koordynacji**

### **Pełna zgodność z rozporządzeniem w sprawie EURES**

Europejski Urząd Koordynacji powinien kontynuować starania na rzecz zapewnienia pełnej zgodności z rozporządzeniem w sprawie EURES i decyzjami wykonawczymi do niego w odniesieniu do wszystkich zadań i obowiązków Europejskiego Urzędu Koordynacji określonych w ramach prawnych EURES.

### **Wystarczające zasoby i działania na rzecz wsparcia projektu synergii między EURES a Europass**

Europejski Urząd Koordynacji powinien dalej wspierać współpracę w ramach sieci oraz przeznaczać wystarczające zasoby i czas na pomyślnie wdrożenie projektu synergii między EURES a Europass. Obejmuje to dostosowanie strategii portalu EURES i innych ram strategicznych do celów tej ważnej inicjatywy, która jest ukierunkowana na poprawę i rozszerzenie zakresu usług dla osób poszukujących pracy w całej Europie. Wzmocnienie tej synergii ma zasadnicze znaczenie dla poprawy dostępności, wydajności i skuteczności narzędzi cyfrowych wspierających mobilność pracowników w całej Europie.

### **Ułatwianie skutecznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, interfejs programowania aplikacji oraz wartościowy portal dla sieci**

Komisja zachęca Europejski Urząd Koordynacji do kontynuowania prac technicznych niezbędnych do zapewnienia prawidłowego działania mechanizmu dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy EURES oraz skutecznego wykorzystania w tym celu europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO). Europejski Urząd Koordynacji zaprasza się do podjęcia dalszych proaktywnych kroków w celu poprawy usług dla członków i partnerów EURES, ze szczególnym naciskiem na lepsze wykorzystanie narzędzi cyfrowych. Należy opracować przyjazny dla użytkownika i w pełni zgodny z wymogami interfejs programowania aplikacji, który umożliwi członkom personelu EURES w ich odpowiednich środowiskach informatycznych lepsze wykorzystanie ofert zatrudnienia i życiorysów znajdujących się na portalu, a także zaoferować go nowym członkom i partnerom. Wzmocnienie zaangażowania cyfrowego ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia efektywności i skuteczności sieci.

---

rocznym krajowym sprawozdaniu z działalności w zestawieniu z celami określonymi w swoim krajowym programie prac. Decyzją wykonawczą Komisji (UE) 2017/1256 przyjęto ustalenia i wzory, które mają być stosowane w ramach cyklu programowania.

Wspieranie ściślejszej współpracy z kluczowymi zainteresowanymi stronami, takimi jak grupa koordynacyjna EURES, oraz przyjęcie bardziej ukierunkowanego na użytkownika podejścia – nie tylko przy projektowaniu usług portalu, ale również w rozwoju przekrojowych usług wsparcia sieci – przyczyniłoby się do poprawy ogólnej skuteczności i efektywności EURES.

Ponadto Europejski Urząd Koordynacji zachęca się do określenia zestawu kluczowych celów dla usług dostępnych na portalu, a także szerzej – dla działań całej sieci. Ten zestaw powinien stanowić podstawę do ustalania celów oraz oceny wpływu i monitorowania postępów w realizacji tych celów. Ułatwi to ocenę wpływu i postępów w realizacji tych celów oraz możliwości zakwalifikowania danego działania jako „skutecznego”, a także umożliwi omówienie z członkami sieci powodów, dla których nie osiągnięto niektórych celów.

### **6.3 Głównie wnioski z punktu widzenia Komisji**

#### **Doprecyzowanie ról i obowiązków**

Biorąc pod uwagę przypadki, w których rola i obowiązki EURES wydają się niejasne, zachęca się Komisję do utrzymania otwartej komunikacji z Europejskim Urzędem Koordynacji i członkami EURES w celu zapewnienia niezbędnych wyjaśnień. Ponadto Komisja powinna wzmocnić swoją rolę w zapewnianiu zgodności z ramami prawnymi EURES, jak określono w sekcji 4.4, ułatwiając tym samym spójne stosowanie i zrozumienie tych ram przez wszystkie zaangażowane strony.

#### **Zapewnienie zgodności i spójności**

Komisja aktywnie monitorowała i wspierała wdrażanie rozporządzenia w sprawie EURES w państwach członkowskich. Aby zwiększyć zgodność i zapewnić spójność, Komisja powinna nadal prowadzić proaktywne działania następcze, w tym uporządkowaną sprawozdawczość, ukierunkowane dwustronne wsparcie i inicjatywy szkoleniowe. Zacieśnienie współpracy w ramach wdrażania ESCO i wyeliminowanie luk w zakresie zgodności przyczyni się do dalszego zwiększenia skuteczności i integralności sieci EURES.

#### **Zwiększenie synergii i maksymalizacja wpływu**

Ponieważ Komisja nadzoruje programy finansowe ukierunkowanego programu wspierania mobilności i partnerstw transgranicznych, większy nacisk na ściślejszą współpracę między projektami a innymi działaniami EURES, w tym dotyczącymi portalu, zapewniłby większą synergię, skuteczność i wartość sieci.

Projekt synergii między EURES a Europass powinien nadal stanowić priorytet w celu zapewnienia płynnej integracji między platformami oraz zwiększenia dostępności, przejrzystości i użyteczności narzędzi wspierających mobilność pracowników.

## **7 WNIOSKI**

W okresie sprawozdawczym sieć EURES nadal odgrywała kluczową rolę we wspieraniu sprawiedliwej i skutecznej mobilności pracowników w Europie. Sieć ułatwiała uzyskiwanie zatrudnienia, wzmacniała usługi doradcze dla osób poszukujących pracy i pomogła ludziom w znalezieniu zatrudnienia ponad granicami dzięki różnym działaniom, w tym ogólnounijnym

kampaniom komunikacyjnym, oraz szeroko zakrojonym działaniom informacyjnym i ukierunkowanym na uczestnictwo, które umocniły jej rolę.

Nadal istnieją jednak wyzwania związane z dalszym wykorzystaniem potencjału portalu EURES, optymalizacją jego narzędzi cyfrowych oraz poprawą synergii między różnymi narzędziami EURES i odpowiednimi sieciami lokalnymi. Niedostateczne wykorzystanie kluczowych zasobów cyfrowych, w szczególności w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, wskazuje na potrzebę bardziej strategicznego podejścia w celu zapewnienia, aby inwestycje przynosiły maksymalną wartość osobom poszukującym pracy, pracodawcom oraz członkom i partnerom EURES. Dodatkowo powolne tempo integracji nowych członków i partnerów z siecią wskazuje na potrzebę dalszych ukierunkowanych starań na rzecz rozszerzenia i zróżnicowania zasięgu sieci EURES. Należy opracować specjalną strategię informacyjną i komunikacyjną z jasno określonymi celami.

W przyszłości dalsze starania na rzecz poprawy współpracy, zapewnienia pełnej zgodności i wykorzystania innowacji cyfrowych będą miały kluczowe znaczenie dla zapewnienia dostosowania sieci EURES do zmieniających się potrzeb europejskiego rynku pracy. Zmiany strukturalne, takie jak cyfryzacja, transformacja ekologiczna i zmiany demograficzne, przekształcają popyt na pracę i wymogi dotyczące umiejętności w różnych sektorach. Niedobory siły roboczej w wielu sektorach, w połączeniu z niedopasowaniem umiejętności i lukami kompetencyjnymi, uwypuklają potrzebę jeszcze bardziej elastycznych i zdolnych do dostosowania się ram mobilności. Dalsze wzmocnienie powiązań między portalem EURES, Europass i ESCO, a także wspieranie synergii między portalem a narzędziami EURES, takimi jak EOJD, ukierunkowany program wspierania mobilności i partnerstwa transgraniczne, zwiększy zdolność sieci do wspierania pracowników i pracodawców w radzeniu sobie z tymi przemianami.

Aby osiągnąć te cele, Komisja, Europejski Urząd Koordynacji i państwa uczestniczące w sieci EURES muszą ściśle współpracować w celu sprostania wyzwaniom operacyjnym, poprawy strategicznego wykorzystania zasobów oraz zapewnienia, aby sieć EURES pozostała kluczowym filarem wspierania mobilności pracowników w całej Europie.